

INFORME N° 013-2024-AGROBANCO/BGC-RS

Para: Enrique Orezzoli Moreno
Gerente General

De: María Elena Palacios Quiroz
Gerente Legal y de Cumplimiento Normativo

Asunto: Informe Anual de Evaluación del Proceso de Implementación del Código de BGC 2024
– Plan de Trabajo 2025

Fecha: 05 de diciembre de 2024

1. Periodo de evaluación y responsables de elaboración

El presente informe corresponde a la evaluación del nivel de implementación del año 2024 y ha sido elaborado por el siguiente equipo:

Nombre	Rol asignado	Cargo	Unidad o área
María Elena Palacios Quiroz	Evaluador	Gerente Legal y de Cumplimiento Normativo	Gerencia Legal y de Cumplimiento Normativo
Karen Rojas Montoya	Evaluador	Analista de Buen Gobierno Corporativo y de Responsabilidad Social	Gerencia Legal y de Cumplimiento Normativo

2. Resultados del proceso de monitoreo

Los resultados del proceso de monitoreo se presentan en dos aspectos:

- Nivel de Implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo (CBGC).
- Nivel de implementación del CBGC clasificado por secciones.

2.1. Nivel de Implementación del CBGC

De acuerdo con la Metodología integrada para la evaluación del cumplimiento de los sistemas de RSC, SCI, SIG, GCS, GIR y BGC, aprobada en octubre de 2020, AGROBANCO está ubicado en un nivel “**AVANZADO**”, alcanzando un indicador de cumplimiento autoevaluado de 85.37%.

El cuestionario del SISMAD considera para el Sistema de Buen Gobierno Corporativo 37 preguntas, de las cuales 26 corresponden directamente al sistema de BGC y 10



Detalle nivel de madurez

El nivel de madurez cumple todas las recomendaciones aplicables a las mejores prácticas de Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas y los objetivos actuales de la Corporación FONAFE. La Empresa realiza el seguimiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación de sus prácticas de Gobierno Corporativo a través de sus máximas instancias u órganos.

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

corresponden a preguntas compartidas con los sistemas de Gestión Integral de Riesgos (GIR) y Sistema de Control Interno (SCI), cabe precisar que existen 3 preguntas de BGC que no son de aplicabilidad al banco, debido a que el Estado es nuestro único accionista, no se ha presentado transferencia de acciones y no se ha presentado condición de cese.

El indicador de cumplimiento para el presente año ascendió a 85.37% de cumplimiento, frente al puntaje obtenido el ejercicio anterior, el cual llegó a 81.02% (validado), como se puede apreciar se ha logrado mejorar la puntuación en un 4.35%.

A continuación, se adjunta los niveles de acuerdo con la metodología antes referida:

Nivel de madurez	Porcentaje mínimo	Operador	Porcentaje máximo	Detalle nivel de madurez
Inexistente	0.00%	<=	4.99%	La Empresa no ha reconocido la necesidad de implementar buenas prácticas de Gobierno Corporativo.
Inicial o Básico	5.00%	<=	29.99%	El nivel de madurez es considerado como inicial o básico. La Empresa ha tomado conocimiento de algunos temas relacionados a Gobierno Corporativo, pero no ha decidido llevar a cabo implementaciones periódicas.
Intermedio o en Desarrollo	30.00%	<=	59.99%	"El nivel de madurez es considerado como útil para el Gobierno Corporativo de la Empresa.
Establecido	60.00%	<=	79.99%	La Empresa muestra avances existiendo evidencia de prácticas de Gobierno Corporativo pero no se encuentran debidamente formalizadas y difundidas."
2024 Avanzado	80.00%	<=	94.99%	"La Empresa reconoce los beneficios de implementar prácticas de Gobierno Corporativo, su valor estratégico y el impacto hacia sus grupos de interés.
Líder	95.00%	<=	100.00%	La Empresa implementa procedimientos, documentos relacionados a Gobierno Corporativo, los cuales se encuentran debidamente aprobados, documentados y difundidos."

Con la calificación obtenida nos mantenemos en el nivel de madurez Avanzado, lo cual evidencia que AGROBANCO cumple con las recomendaciones aplicables a las mejores prácticas de Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas y los objetivos de la Corporación FONAFE. AGROBANCO realiza el seguimiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación de sus prácticas de Gobierno Corporativo a través de sus máximas instancias u órganos.

2.2. Nivel de Cumplimiento por pregunta respecto del parámetro alcanzado

El cuadro a continuación muestra el nivel de cumplimiento alcanzado por sección indicando la brecha existente entre el máximo valor de la sección:

Sección	Nombre	Puntaje Máximo	Puntaje Obtenido	% de cumplimiento
Sección I	Objetivos de la Empresa de Propiedad del Estado (EPE)	6.00	6.00	100.00%
Sección II	Marco Jurídico de la EPE	38.00	38.00	100.00%
Sección III	Derechos de Propiedad	68.00	50.92	74.89%
Sección IV	El Directorio y la Gerencia	182.00	146.75	80.63%
Sección V	Política de Riesgos y Código de Ética	42.00	42.00	100.00%
Sección VI	Transparencia y Divulgación de la Información	32.00	30.50	95.31%
Total		368.00	314.17	85.37 %

En el indicador general se ha obtenido mejoras, habiendo alcanzado un puntaje de 314.17 lo cual representa un porcentaje de cumplimiento de 85.376%, la presente evaluación nos ha permitido identificar aquellas actividades que, calificadas con prioridad alta y media, que por lo tanto requieren ser priorizadas en el próximo ejercicio.

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

2.2.1. PRIORIDAD ALTA: *Clasificación de preguntas con calificación entre 0 y 1, por lo cual debe priorizarse la elaboración de los planes de acción correspondientes para su implementación.*

- 1) **BGC04A: Puntos de agenda**, esta considera con prioridad alta por haber alcanzado el nivel 1, al cierre del presente informe se remitió proyecto de Reglamento de Junta General de Accionistas a FONAFE para recibir Opinión Favorable, con la cual se elevará este documento a sesión de Directorio para seguidamente solicitar aprobación de la Junta General de Accionistas. (Sección III – Derechos de Propiedad)
- 2) **PC22A – Plan de Sucesión** se clasifica como de alta prioridad, ya que a la fecha no contamos con un Plan de Sucesión. (Sección IV – El Directorio y la Gerencia)

2.2.2. PRIORIDAD MEDIA: *Clasificación de preguntas con calificación 2, por lo cual tienen una prioridad media para la elaboración de los planes de acción correspondientes.*

- 1) **BGC17A Preparación y envío de información al Directorio** se mantiene la puntuación alcanzada el año pasado, debido a que aún no hemos logrado remitir al Directorio la información de los asuntos a tratar en la correspondiente sesión con una antelación de al menos 5 días útiles. (Sección IV – El Directorio y la Gerencia).

2.2.3. PRIORIDAD BAJA *Clasificación de preguntas con calificación 3, por lo cual tienen una prioridad baja para la elaboración de los planes de acción correspondientes.*

- 1) **BGC06A: Manual de JGA**, se mantuvo la calificación obtenida el año pasado (3), debido a que para calificar al puntaje máximo se requiere evidenciar que el Directorio al menos cada 2 años monitorea y propone modificaciones o actualizaciones al Reglamento de JGA, por lo cual se requiere contar con el Reglamento aprobado por JGA y vigente.
- 2) **BGC07A: Presidente del Directorio**, para llegar al puntaje máximo en esta pregunta se deberá evidenciar mediante acta de designación de Junta General de Accionistas el nombramiento de un director independiente como presidente del Directorio, acción que no es posible implementar en atención al art. 8° de la Ley 30893 Ley que modifica diversos artículos de la Ley N° 29064, a efectos de fortalecer el Banco Agropecuario – Agrobanco y establece facilidades para el pago de las deudas de sus prestatarios.
- 3) **BGC13A – Reglamento de Directorio**, Se mantiene calificación, debido a que FONAFE aún no implementa lo establecido en la segunda disposición modificatoria final (Art. 7° Directores de las Empresas del Estado – Inciso 7.6) de la Ley N°31912¹, en el cual se indica que las empresas del Estado deben

¹ LEY N° 31912, LEY QUE APRUEBA CRÉDITOS SUPLEMENTARIOS PARA EL FINANCIAMIENTO DE MAYORES GASTOS ASOCIADOS A LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA, LA RESPUESTA ANTE LA EMERGENCIA Y EL PELIGRO INMINENTE POR LA OCURRENCIA DEL FENÓMENO EL NIÑO PARA EL AÑO 2023 Y DICTA OTRAS MEDIDAS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

contar con al menos dos (02) directores independientes. (Sección IV – El Directorio y la Gerencia).

- 4) **BGC15A – Perfiles de puestos gerenciales**, en este caso también mantenemos la calificación obtenida el ejercicio anterior, debido a que no se ha realizado la evaluación de desempeño de la Gerencia General. (Sección IV – El Directorio y la Gerencia).
- 5) **BGC19A – Evaluación de desempeño del Directorio**, nos mantuvimos en el puntaje alcanzado el ejercicio pasado, no se evidencio la retroalimentación brindada por el Presidente a los miembros del Directorio y que debió constar en acta. (Sección IV – El Directorio y la Gerencia).
- 6) **BGC22A Remuneración de la gerencia**, se mantiene la calificación alcanzada en el ejercicio anterior, aunque ya contamos con una Política de remuneración para la Gerencia y todo el personal debidamente aprobada por el Directorio, así como un Reglamento de Remuneración Variable en donde se consideran escenarios de remuneración variable para personal de la gerencia de Negocios, estos documentos se encuentran a la espera de la aprobación de FONAFE, para mejorar la calificación está pregunta, será necesario además contar con un informe de los dos últimos años consecutivos en donde se pueda evidenciar que se ha cumplido con los indicadores definidos para el pago de dicha remuneración variable, en caso de tratarse de un "Convenio de Gestión" se deberá adjuntar el Informe emitido por la SOA, respecto del cumplimiento de indicadores y compromisos suscritos en el respectivo Convenio de Gestión. (Sección IV – El Directorio y la Gerencia).

Las preguntas que han alcanzado puntaje 4 (cuatro) no requieren planes de implementación, pero si son objeto de monitoreo para asegurar su cumplimiento y por ende mantener el puntaje alcanzado.

2.3. Nivel de Cumplimiento por pregunta respecto del parámetro alcanzado

Sección	Nombre	Puntaje Máximo	Puntaje Obtenido (2023)	Puntaje Obtenido (2024)	Situación (*)
Sección I	Objetivos de la Empresa de Propiedad del Estado	6.00	4.50	6.00	Mejoró
Sección II	Marco Jurídico de la EPE	38.00	29.00	38.00	Mejoró
Sección III	Derechos de Propiedad	68.00	50.42	50.92	Mejoró
Sección IV	El Directorio y la Gerencia	182.00	144.75	146.75	Mejoró
Sección V	Política de Riesgos y Código de Ética	42.00	42.00	42.00	Igual
Sección VI	Transparencia y Divulgación de la Información	32.00	27.50	30.50	Mejoró
Total		368.00	298.17	314.17	

(*) Precisar “Igual”, “Mejoró” o “Disminuyó”

Como se puede apreciar en el cuadro comparativo de nivel de cumplimiento por sección, se han presentado mejoras en la calificación de la **sección I Objetivos de la EPE**, como resultado de la presentación de un documento conteniendo los parámetros de cumplimiento respecto de las metas establecidas, así como reportes trimestrales y semestrales de seguimiento del cumplimiento de objetivos y metas, en cuanto a la **Sección II Marco jurídico de la EPE**, se

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

presentaron actas de sesión de directorio semestrales evidenciando la comunicación del estatus de la implementación de normas, así como el nivel de cumplimiento de compromisos con los grupos de interés, la mejora es la **sección III Derechos de Propiedad**, se obtiene con la presentación del Estatuto Social del Banco el cual se encuentra publicado en la página web del banco y en cuyo art. 66° se estipulan las condiciones de distribución de dividendos y/o reinversión, para la mejora en la calificación de la **sección IV Directorio**, se presentaron actas de directorio trimestrales en las cuales se evidencia que el Directorio se mantiene informado de los pedidos de información que efectúan los directores, se presenta además el Libro Blanco de FONAFE en el cual se establecen los lineamientos para el pago de dietas y/o retribuciones a Directores, así como el Reglamento del Directorio de AGROBANCO y los Reglamentos de los comités de Directorio, conforme a los lineamientos de FONAFE no existe remuneración variable establecida para directores, y en relación a la mejora en la calificación de la **sección VI Transparencia y Divulgación de la Información**, se presentaron los dos informes semestrales requeridos referidos al cumplimiento de la Política de Información y el correcto funcionamiento de los mecanismos de información.

3. Solicitud de Excepción en atención al marco legal vigente para AGROBANCO

En la evaluación del grado de madurez del Sistema de Buen Gobierno Corporativo, se presentan dos preguntas que para AGROBANCO debido a su marco legal no es posible implementar, referidas a:

- *Pregunta BGC07A, el puntaje máximo alcanzado es el nivel 3, debido a que para nivel 4, se requiere que el Presidente del Directorio sea un Director Independiente, acción que no es posible implementar debido a que la Ley N° 30893 Ley de Fortalecimiento de AGROBANCO de diciembre 2018, establece que el Presidente del Directorio será uno de los miembros propuesto por el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riesgo – MIDAGRI.*

En las preguntas BGC07A, se aplica una excepción a FONAFE, atendiendo a su marco legal vigente, es por ello que consideramos que ese mismo criterio debe aplicar a AGROBANCO, debido a que en la normativa que regula el Banco, específicamente la Ley N° 30893, Ley que modifica diversos artículos de la Ley N° 29064, a efectos de fortalecer el Banco Agropecuario – AGROBANCO, emitida el 28 de diciembre de 2018 se indica que se contará con un Director Independiente y que el Presidente de Directorio será el Director propuesto por el MIDAGRI.

- *Pregunta BGC13A, La implementación de la pregunta requiere que cuando menos, dos de los directores, cumplan con los requisitos para ser considerado Director Independiente establecidos en el Reglamento y declaren su condición de independiente.*

Cabe precisar que con fecha 27.10.2023 mediante Oficio Circular N°0013-2023, FONAFE informa que en la segunda disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 31912 – Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica, la respuesta ante la emergencia y el peligro inminente por la ocurrencia del fenómeno el Niño para el año 2023 y dicta otras medidas, ha modificado, entre otros, el numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1031, a fin de establecer que los Directores de las Empresas del Estado deben estar compuestos por no menos de cinco (5) ni más de siete (7) Directores, de los cuales al menos dos (2) deben ser Directores Independientes, seleccionados de acuerdo a los procedimientos aprobados por FONAFE, la incorporación de los Directores Independientes será implementada en un plazo que no exceda

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

las medidas de adecuación correspondientes por las instancias competentes. Conforme a lo señalado en el Oficio Circular N° 0013-2023-DE-FONAFE del 27.10.2024 la incorporación de los Directores Independientes sería implementada en un plazo que no exceda de un (01) año desde la entrada en vigencia de la Ley, es decir en octubre de 2024, a la fecha de cierre del presente informe aún se ha implementado la incorporación señalada.

4. Implementación del Plan de trabajo del ejercicio 2024

N° Pregunta	Descripción	Parámetro obtenido	Parámetro meta	Actividad	Implementación
BGC04	Puntos de Agenda	1	3	a) Aprobación del Reglamento de Junta General de Accionistas que incluya criterios para la solicitud de información. Nivel de aprobación JGA. b) Difusión de los criterios a través de captura de pantalla del portal web o intranet y/o correo electrónico o cualquier otro medio que lo ponga a disposición de los interesados.	El proyecto de Reglamento de Junta General fue remitido a FONAFE mediante carta N° 588-2024-AGROBANCO/GGR (Oficio SIED N° 107-2024/GG/AGROBANCO) el 17.09.2024, estamos a la espera de la Opinión Favorable para elevar documento al Directorio de AGROBANCO. <u>Acción no implementada.</u> Calificación = 1
BGC15A	Perfiles de puestos	3	4	c) Acta de Directorio en donde se evidencie que se ha cumplido con realizar la evaluación del desempeño del Gerente General.	Conforme al procedimiento establecido en el Manual de Procedimientos de Gestión de Desempeño, la división de Gestión y Desarrollo del Talento Humano durante el ejercicio 2024 a realizado las acciones correspondientes para la correcta implementación de la gestión de desempeño, habiéndose realizado a la fecha capacitaciones a la línea gerencial, a evaluadores y al personal en general, validación del modelo de competencias organizacionales y establecimiento de competencias organizacionales por grupo ocupacional, entre otras. Habiéndose programado para el primer bimestre del ejercicio 2025 la realización de la evaluación de desempeño del ejercicio 2024 de la Gerencia General y de los colaboradores del banco. <u>Acción no implementada.</u> Calificación = 3
BGC24A	Política de Información	3	4	Acta de Directorio del 1er y 2do semestre en donde se visualice dentro de los asuntos a tratar lo relacionado al cumplimiento de la Política de Información y el correcto funcionamiento de los mecanismos de información.	La Oficialía de Seguridad de Información facilito evidencia de la presentación de los informes semestrales sobre el cumplimiento de la Política de Información y el adecuado funcionamiento de los mecanismos de información elevado al comité de Riesgos e informados seguidamente al Directorio. <u>Acción implementada</u>

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

				Se deberá precisar mediante resaltado en el documento, la parte pertinente	Calificación = 4
PC05A	Alineación de Objetivos	2	3	Documento debidamente aprobado conteniendo los parámetros de cumplimiento (nivel de variación aceptable) respecto de las metas establecidas.	La Jefatura de Planeamiento y Presupuesto evidencio documento conteniendo los parámetros de cumplimiento respecto de las metas establecidas, así como los reportes trimestrales y semestrales de seguimiento al cumplimiento de objetivos y metas establecidas. <u>Acción implementada</u> Calificación = 4
PC22	Plan de sucesión	0	1	a) Evidenciar prácticas de los planes de sucesión para los puestos críticos (claves) del banco a través de informes o reportes al órgano competente. b) Plan de sucesión del personal directivo con la finalidad de asegurar la continuidad del negocio, debidamente aprobado y difundido. c) Acta de Directorio anual que evidencie la toma conocimiento del nivel de ejecución de los planes de sucesión	La gerencia de Gestión y Desarrollo del Talento Humano presento la modificación del manual de procedimientos para la elaboración del Plan de Sucesión y Línea de Carrera en AGROBANCO, aprobada en sesión de e Directorio N° 608-2024 del 31.05.2024. Asimismo, se indicó que durante el segundo semestre de 2024 se han elaborado y definido las herramientas y mecanismos necesarios para que se elabore el Plan de Sucesión del Banco en el ejercicio 2025. <u>Acción no implementada</u> Calificación = 0

5. Plan de trabajo de implementación para el cumplimiento de los principios del CBGC – 2025

Para el cierre de brechas y a fin de mejorar el nivel de implementación del Código de Buen Gobierno en la empresa se proponen las siguientes actividades para su implementación en el ejercicio 2025:

N° Pregunta	Descripción de Pregunta	Parámetro obtenido	Parámetro meta	Actividad
BGC04A	Puntos de Agenda	1	3	Aprobación del Reglamento de Junta General de Accionistas que incluya criterios para la solicitud de información. Nivel de aprobación JGA.
PC22A	Plan de sucesión	0	1	Definir un plan de sucesión para los puestos críticos (claves) y personal directivo debidamente aprobado y difundido con la finalidad de asegurar la continuidad del negocio.
BGC15A	Perfiles de puestos	3	4	Acta de Directorio en donde se evidencie que se ha cumplido con realizar la evaluación del desempeño del Gerente General.
BGC19A	Evaluación de desempeño del Directorio	3	4	a) Autoevaluación de cada director. b) Retroalimentación realizada por el Presidente del Directorio a cada uno de los miembros. b) Oficio u otra comunicación emitida por el presidente del Directorio de la empresa a FONAFE en la cual da a conocer a culminación de la evaluación a todos los directores y sus resultados.

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Adicionalmente, se debe realizar el seguimiento de las siguientes actividades con frecuencia trimestral:

1. Aprobación de Plan de Trabajo de Directorio y Comités.
2. Informe sobre el seguimiento acuerdos y pedidos de Directorio y Comités.

6. Anexos

- i) Plan de Trabajo _ Formato Fonafe

Atentamente,

MARIA ELENA PALACIOS QUIROZ
GERENTE DE LEGAL Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Anexo 1: Plan de Trabajo BGC 2024 - FONAFE

PLAN DE TRABAJO ANUAL																
Sistema: BUEN GOBIERNO CORPORATIVO																
Versión: 2025																
Fecha de aprobación: 29.11.2024																
Documento ACTA SESIÓN 000-2024																
PLANIFICACIÓN																
N°	ACTIVIDAD	PREGUNTA ASOCIADA (*)	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
1	Aprobación del Reglamento de Junta General de Accionistas que incluya criterios para la solicitud de información. Nivel de aprobación de JGA.	BGC04A	Gerencia Legal / Secretaría del Directoro		X	X	X	X								
2	Definir un plan de sucesión para los puestos críticos (claves) y personal directivo debidamente aprobado y difundido- con la finalidad de asegurar la continuidad del negocio.	PC22A	Gerencia de Gestión y Desarrollo del Talento Humano						X	X	X					
3	Acta de Directorio en donde se evidencie que se ha cumplido con realizar la evaluación del desempeño del Gerente General	BGC15A	Gerencia de Gestión y Desarrollo del Talento Humano			X	X	X								
4	a) Autoevaluación de cada director. b) Retroalimentación realizada por el Presidente del Directorio a cada uno de los miembros. b) Oficio u otra comunicación emitida por el presidente del Directorio de la empresa a FONAFE en la cual da a conocer a culminación de la evaluación a todos los directores y sus resultados.	BGC19A	Gerencia Legal / Secretaría del Directoro				X	X	X	X	X	X	X			

(*) Pregunta asociada: Es la pregunta de la herramienta de nivel de madurez a la cual se asocia la actividad planificada.